

N.º 013/ D /2022

Data: 04-07-2022

Assunto: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho.

Para: Diretor Técnico do CST do Porto e Coordenadoras Técnicas dos CST de Lisboa e de Coimbra; Diretores dos Departamentos; Coordenadores Nacionais; Coordenadores dos Gabinetes.

C/c: À Encarregada de Proteção de Dados;
Ao GGQ.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, consagrando a obrigatoriedade de o empregador público adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O Instituto Português do Sangue e da Transplantação, I.P. (IPST,IP) assume uma política de não consentimento de quaisquer comportamentos de assédio no trabalho, de respeito e defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Assim, o Conselho Diretivo do IPST,IP em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LGTFP, aprova em anexo à presente Deliberação o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho. A presente deliberação será publicitada no sítio da Internet do IPST, IP

Conselho Diretivo



Dr.ª. Maria Antónia Escoval
Presidente



Dr. Victor Marques
Vogal

Conselho Diretivo

Morada: Av. Miguel Bombarda, n.º 6, 1000-208 Lisboa

T +351 210063063/64

F +351 210063070

@ diripst@ipst.min-saude.pt

www.ipst.pt



Instituto Português do Sangue
e da Transplantação, IP

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

LE *Abraço*

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo IPST,IP, constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores do IPST,IP, independentemente do vínculo contratual, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam actividades nas instalações do IPST,IP.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

No exercício das suas actividades, funções e competências, as pessoas a que se refere o artigo anterior devem atuar com respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Assédio

- 1 - É proibido o assédio no local de trabalho ou fora dele, por razões relacionadas com este.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
- 3 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4 - Constitui assédio moral o comportamento indesejado, percebido como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

5- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado, percebido como abusivo, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número 3.

6 - O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou actividades, dentro ou fora das instalações do IPST,IP.

Artigo 5.º

Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior/a hierárquico/a e/ou chefia direta para com dependente hierárquico/a;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando cometido por dependente hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior/a hierárquico/a;
- c) Horizontal, quando realizado por colegas;
- d) Por terceiros, quando efetuado por fornecedores, clientes ou utentes do IPST,IP.

Artigo 6.º

Comportamentos ilícitos

Constituem comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, designadamente, os seguintes:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito á ocupação efectiva do posto de trabalho;
- e) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- f) Estabelecer sistematicamente funções metas e objectivos de trabalho impossíveis de atingir, ou prazos inexequíveis de cumprir;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos, sem identificar o autor dos mesmos;

- h) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- i) Dar sistematicamente instruções imprecisas e confusas;
- j) Pedir sistematicamente trabalho urgente, sem necessidade;
- k) Transferir o trabalhador de local de trabalho com a intenção de promover o seu isolamento;
- l) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- m) Criar sistematicamente situações objectivas de *stress*, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.

Artigo 7.º

Procedimento

1 - Sempre que o IPST,IP, tome conhecimento de qualquer comportamento passível de configurar assédio no trabalho, praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, deve proceder à averiguação da veracidade dos fatos e, em caso de recolha de indícios suficientes, proceder à abertura do competente procedimento disciplinar, nos termos da lei.

2 - Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código é aplicável denunciar quaisquer práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, de que tenham conhecimento, e de prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - A denúncia, participação ou queixa deve ser apresentada, por escrito, ao Conselho Diretivo do IPST,IP, podendo em alternativa ou cumulativamente ser efetuada junto da Inspeção-Geral de Finanças¹.

4 - A denúncia, participação ou queixa efetuada nos termos do número anterior deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova existentes (testemunhal, documental ou pericial).

Artigo 8.º

Protecção do denunciante e testemunhas

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, até à dedução da acusação.

¹ Em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, a Inspeção-Geral de Finanças dispõe de um endereço electrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público LTFP.art4@igf.gov.pt

2 - Os denunciantes e testemunhas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados ou sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia de assédio no trabalho.

Artigo 9.º

Prevenção do assédio

Cabe ao Conselho Diretivo do IPST,IP, promover a implementação de medidas preventivas de assédio no trabalho, designadamente:

- a) Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- b) Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;
- c) Divulgar informação sobre comportamentos passíveis de integrar a prática de assédio em contexto laboral e respetivas sanções;
- d) Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (endereço electrónico próprio para a receção de queixas de assédio);
- e) Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- f) Sancionar disciplinarmente o(s) autor(es) da prática de assédio no trabalho.

Artigo 10.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e disponibilização no sítio electrónico do IPST,IP.

Artigo 11.º

Omissões

Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Código de Conduta são aplicáveis as disposições previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho, e Regulamento Geral de Protecção de Dados.

Artigo 12.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação pelo Conselho Diretivo, na data da sua publicitação e divulgação conforme previsto no artigo 10.º.